Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 39-47
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148

Studi Empiris tentang Dampak Ketidakamanan Pekerjaan terhadap Niat Pindah Kerja di Kalangan Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi Indonesia

Roni Agus
Universitas Sriwijaya, Palembang
*Email : roniagus80@gmail.com

ARTICLE INFO :

Keywords :

Turnover; Turnover Intentions; Job Insecurity; Antecedent Job Insecurity; Role Conflict; Role Ambiguity; Locus Of Control; Organizational Change

----

Article History :

Received :2023-10-05
Revised : 2023-11-17
Accepted :2023-12-29
Online :2023-12-31

ABSTRACT

The purpose of this study was to re-examine the effect of the antecedent job insecurity variable on turnover intentions, using Ashford's (1989) research model approach and Ameen et al.'s (1995) questionnaire instrument. The data were collected from 247 (24.7%) academic accountants from universities in Indonesia through mail questionnaires. The data was analyzed using the multivariate technique of Structural Equation Model (SEM) with the programs AMOS and SPSS. The study's results supported the hypothesis that role conflict, locus of control, and organizational change had an effect on job insecurity. However, role ambiguity failed to show a significant effect on job insecurity. The study also found a direct effect of job insecurity on turnover intentions. The study found that an individual's perception and personality can lead to negative effects on job insecurity and turnover intentions simultaneously. It also suggests that academic accountants who feel insecure about their profession have a great chance to explore alternative job opportunities..

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Seiring dengan semakin meningkatnya perekonomian maka manusia dianggap sebagai modal (human capital) atau human asset bagi perusahaan, berdasarkan pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman. Akibat mahalnya pengembangan human capital maka dibutuhkan nilai investasi yang signifikan oleh organisasi yang mempekerjakannya (Gilbert 1970; Weiss. 1972).

Akibat nilai ekonomis yang tinggi pada manusia maka setiap organisasi akan berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) miliknya yang potensial agar tidak terjadi perpindahan (employee movement). Keluarnya karyawan (turnover) merupakan salah satu bentuk dari perpindahan, perpindahan tersebut akibat reaksi yang terjadi karena perbedaan persepsi masing-masing individu.

Menurut Lee dan Mowday. (1987) turnover dapat terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri atau akibat lain seperti pemutusan hubungan kerja. Keinginan berpindah (turnover intentions) adalah salah satu bentuk reaksi penyebab timbulnya turnover dan dapat mengarah langsung pada turnover nyata, orang akan keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain, dengan alasan reward, keadilan (equity) dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi di dalam organisasi.

Penelitian Arnold dan Fieldman (1982) menemukan bahwa masa kerja, kepuasan kerja, persepsi keamanan kerja (job security), dan keinginan seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan baru, memiliki hubungan signifikan dengan turnover. Selanjutnya Carrel et. al., (1995) dalam Harif Amali (2001), menemukan persepsi keamanan kerja (job security) yang rendah adalah salah satu penyebab turnover karyawan.

Corresponding Author : Roni Agus

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 39-47
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji faktor-faktor penyebab turnover telah dilakukan di berbagai lingkungan, seperti akuntan pendidik (Ameen et al., 1995), akuntan publik (Poznanski dan Bline 1997; Pasewark dan Strawser. 1996), internal auditor (Kalbers dan Fogarty 1995; Wayan. 2000), karyawan industri kesehatan, perawat, dan staf keuangan non akuntan (Ashford et. al., 1989; Rasch dan Harrell. 1989).

Judge.(1993) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (turnover intentions) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran dysfunctional. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (job insecurity). Teori hirarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow (1943b) dalam Miner (1979), menyatakan kebutuhan akan rasa aman (safety and security) merupakan kebutuhan dasar bagi setiap individu. Setiap individu akan berusaha memenuhi kebutuhan itu sesuai menurut persepsinya. Penelitian Greenhalgh dan Rosenblatt. (1984) berhasil merumuskan secara teoritis variabel job insecurity sebagai variabel yang menggambarkan kebutuhan akan rasa aman pada lingkungan kerja.

Hasil penelitian Ashford et al. (1989) menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh langsung positif terhadap turnover intention. Temuan tersebut secara konsisten di dukung oleh temuan penelitian Ameen et al., (1995) di lingkungan akuntan pendidik Penelitian Pasewark dan Strawser.(1996) mencoba mengembangkan penelitian Ashford et al., (1989) di lingkungan akuntan publik. Penelitian itu menemukan pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap turnover intentions melalui variabel outcomesnya. Di Indonesia hasil penelitian yang dilakukan Suwandi dan Indriantoro (1999); Wayan. (2000) pada lingkungan staf akuntan publik dan internal auditor, mendukung hasil temuan penelitian Ashford. et al., (1989).

Ashford et. al., (1989), mengidentifikasi bahwa terbentuknya job insecurity disebabkan antara lain karena perbedaan persepsi dan kepribadian masing- masing individu, persepsi dan kepribadian merupakan teori dasar konstruk bagi variabel pemicu (antecedent) job insecurity, variabel tersebut adalah role conflict, role ambiquity, locus of control dan organizational changes.

Penelitian Ameen et al., (1995) dengan memodifikasi model Ashford menunjukkan variabel antecedent job insecurity yaitu role conflict dan role ambiquity mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap turnover intentions. Hasil penelitian tersebut menunjukkan implikasi, bahwa job insecurity dapat dieliminir dengan mengurangi pengaruh negatif antecedent job insecurity.

Salah satu keterbatasan penelitian terdahulu adalah masih inkonsistennya hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh antecedent job insecurity terhadap job insecurity. Penelitian Ameen et al (1995), Pasewark dan Strawser (1996), menunjukkan pengaruh positif role conflict terhadap job insecurity. Penelitian Ashford et. al., (1989) dan Ameen et al., (1995) menunjukkan bahwa role ambiquity berpengaruh positif terhadap job insecurity, sedangkan penelitian Pasewark dan Strawser. (1996), menolak hasil kedua penelitian tersebut. Hasil penelitian Ashford et al.,(1989) menunjukan bahwa locus of control berpengaruh negatif terhadap job insecurity.. Selanjutnya penelitian Ashford et al.,(1989) organizational changes berengaruh positif terhadap job insecurity.

Penelitian ini bermaksud menguji ulang pengaruh variabel antecedent job insecurity dan job insecurity membentuk turnover intentions. Model penelitian ini menggunakan pendekatan model Ashford et al.,(1989), dengan instrumen job insecurity hasil modifikasi Ameen et al., (1996) untuk lingkungan akuntan pendidik. Alasan pemilihan model tersebut antara lain karena (1) penelitian tersebut merupakan suatu riset monumental bagi penelitian yang menggunakan variabel job insecurity (2) ada pengaruh langsung yang kuat job insecurity terhadap turnover itentions berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :apakah variabel antecedent job insecurity (role conflict, role ambiguity, locus of control, organizational change), memiliki pengaruh terhadap job insecurity, dan apakah job insecurity memiliki pengaruh terhadap turnover intentions.

KAJIAN LITERATUR

A. Persepsi

Gibson et al.,(1995) mendefinisikan persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran dalam suatu pengalaman psikologis. Teori ini termasuk dalam teori psikologi individu, perbedaan persepsi masing-masing individu mengenai situasi kerja

Corresponding Author : Roni Agus

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 39-47
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148

akan berpengaruh pada produktivitas. Keberhasilan manajemen dalam mengelola, merencanakan dan mengorganisasi kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien, menjadi tidak berarti ketika terjadi perbedaan persepsi para karyawan terhadap reward yang adil atas pekerjaan mereka.

Penilaian kinerja dan kondisi kerja yang memadai tidak menjamin kesamaan persepsi cara pandang dan tidak dapat menjamin penafsiran yang menguntungkan dari para karyawan atas kondisi kerja mereka. Oleh karena itu pihak manajemen perlu menilai cara karyawan tersebut mempersepsikan pekerjaan. Persepsi atas baik atau buruknya suatu pekerjaan merupakan penafsiran subyektif dari individu tersebut (Jewell dan Siegall 1990).

B. Sikap (Attitude)

. Perubahan sikap individu sangat mungkin terjadi agar konsisten dan selaras dengan prilaku. Menurut Siegel dan Marconi.(1989) perubahan sikap stimulus-response, reinforcement dan social judgement diasumsikan sebagai proses kognitif dan rasional yang terbentuk dari kesadaran adanya inkonsistensi antara sikap dengan prilaku. Sehingga memotivasi individu untuk memperbaiki sikap dan prilakunya.

Sikap menurut Fishbein dan Ajzen.(1975), adalah sebagai berikut, (1) sikap dapat dipelajari (2) sikap mendefinisikan predisposisi kita terhadap aspek-aspek yang terjadi di dunia. (3) sikap memberikan dasar perasaan bagi hubungan antar pribadi kita dan identifikasi dengan orang lain. (4) sikap diatur dan dekat dengan inti kepribadian. Beberapa sikap selalu berulang dan bertahan seperti variabel psikologi, sikap adalah subyek perubahan.

Seringkali perubahan sikap memang diinginkan oleh pihak manajemen guna mendukung tujuan organisasi yaitu tersedianya informasi dengan mudah, rasa takut digunakan sebagai peringatan dan tekanan, menyelaraskan ketidakharmonisan antara sikap dan perilaku, menggunakan pengaruh dari rekan sekerja, dan pendekatan kerjasama.(Luthans, 1998). Pemahaman terhadap perubahan sikap karyawan akan membantu pihak manajemen dalam memprediksi perilaku kerja dan mengantisipasi sikap negatif yang dapat menghambat kinerja. Bagi karyawan pemahaman terhadap sikap dapat menolong mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis

According to the International Financial Accounting Standards Board (IASB), financial information can be more useful (of higher quality) when it possesses qualitative characteristics, which are categorized into fundamental characteristics and enhancing characteristics in financial reporting information (Kieso, 2017:55). Fundamental characteristics consist of relevance and faithful representation, while enhancing characteristics include comparability, verifiability, timeliness, and understandability.

Accounting information constitutes the content that can be extracted from a company's financial statements through fundamental analysis techniques (Fitriana and Febrianto, 2019). The concept of the value relevance of accounting information and the concept of faithful representation are interrelated. The value relevance concept emphasizes "how accounting information has value relevant for market participants (investors)?" The consequence of this concept is that accounting information contained in financial statements should provide value (usefulness) to users in their decision-making processes. The value relevance concept explains how investors react to the disclosure of accounting information.

Relevant financial information should be capable of making a difference in decisions. This difference can be in terms of having predictive value, confirmatory value, or both. It is considered predictive when the information has value as an input for the prediction process used by investors to form future expectations. Relevant information also assists users in confirming or adjusting their prior expectations (Kieso, 2017). For example, when a company releases its year-end financial statements, it either confirms or revises the latest expectations based on the evaluation of the previous period. Therefore, predictive value and confirmatory value are interrelated.

C. Antecedents Job Insecurity.

Temuan Ashford et al.,(1989) mengidentifikasi empat variabel antecedent penyebab timbulnya job insecurity. Variabel tersebut adalah role conflict, role ambiquity, locus of control, organizational change.

Corresponding Author : Roni Agus

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 39-47
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148

Penyimpangan yang terjadi pada empat variabel tersebut dapat menghambat efisiensi dan efektifitas pengelolaan organisasi.

D. Role Conflict (Konflik Peran)

Konflik peran terjadi jika seseorang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan atau ketika sebuah posisi tunggal memiliki harapan potensial yang saling bertentangan. Setiap peran mengacu pada sebuah identitas yang mendefinisikan siapa mereka dan bagaimana mereka harus bertindak dalam situasi tertentu (Siegel dan Marconi 1989).

Mekanisme pengendalian tugas berdasarkan pada diri sendiri (self-control) kemungkinan akan berbenturan dengan mekanisme pengendalian organisasi yang dikembangkan oleh manjemen. Konflik peran berhubungan dengan adanya dua tuntutan yang saling bertentangan. Rizzo et al., (1970).

Akuntan pendidik sebagai profesional mempunyai struktur kerja yang baku, jika terjadi gangguan terhadap koordinasi arus kerja dan informasi tentang kemajuan tugas, kurang kewenangan dalam mengambil keputusan, akan menyebabkan timbulnya role conflict Gibson et al.,(1995); Robbins. (1996), dan Luthans. (1998).. Bamber et al., (1989) menemukan bahwa konflik peran yang timbul akan meningkatkan kecemasan dalam menjalankan tugas dan memenuhi kewajiban dengan baik. Kelalaian organisasi dalam memenuhi kewajiban dapat meningkatkan rasa job insecurity.

METODE

A. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian diperoleh dari jawaban akuntan pendidik yang mengembalikan kuisioner penelitian. Kerangka (framework) sampel menggunakan buku directory perguruan tinggi swasta dan pedoman UMPTN 2001 terbitan Dikti Depdiknas memuat data perguruan tinggi yang memiliki jurusan akuntansi.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

Populasi penelitian adalah akuntan pendidik (dosen) yang mengajar di jurusan akuntansi pada perguruan tinggi di Indonesia Alasan-alasan. Penggunaan Akuntan pendidik sebagai unit analisis data antara lain (1) Keleluasaan profesi akuntan seperti public accounting, private accounting, dan academic accounting (Weygandt et al.,1996). (2) Penelitian Greenwalt dan Saftner.(1991) dalam Ameen et al.,(1995) yang menyatakan bahwa: a) tantangan bagi kelangsungan jurusan akuntansi dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas pengajar dan besarnya keinginan berpindah dari para akademisi. b) Dosen akuntansi berperan membentuk profesional di bidang akuntansi. (3) Ashford et al., (1989) dan Vince.(2000) menyarankan untuk menggunakan populasi sampel yang berbeda dan akuntan pendidik. (4) Penelitian turnover di lingkungan akuntan pendidik masih relatif sedikit dan akuntan pendidik menghasilkan sumber daya manusia bagi ketiga profesi akuntansi.

Metode pemilihan data non-randomly dan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive Judgement sampling (Cooper dan Emory. 1999). Berdasarkan pertimbangan responden adalah seorang akuntan pendidik berijazah sarjana S-1 jurusan akuntansi, mempunyai nomor register akuntan (jika ada) dan merupakan dosen tetap jurusan akuntansi di perguruan tinggi tersebut.

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data (penyebaran) kuisioner melalui Snow Bolling dengan menempatkan individu (pearson) sebagai jaringan untuk menyebar kan kuisioner pada responden yang lain. Mail survey digunakan jika di perguruan tinggi tersebut tidak terdapat contact pearson yang dapat dihubungi.

Data penelitian ini merupakan data homogen (hanya akuntan pendidik), sehingga tidak semua perguruan tinggi yang memiliki jurusan akuntansi (□ 240 jurusan akuntansi) di ikut sertakan pada penelitian ini (Sekaran.1992; Cooper dan Emory. 1999), dengan pertimbangan sebagai berikut : memperhitungkan aspek ekonomis dan aspek pemerataan, jumlah data penelitian terdahulu sebanyak 64 (Ashford et al.,1989) sampai 174 sampel (Suwandi.dan Indriantoro.1999). Jumlah data yang diperlukan sesuai syarat SEM (Structural Equation Modelling) data tersedia minimum 100 data (Hair et al., 1998). Menurut Comrey dan Lee.(1992) dan Boomsma.(1983) dalam Tabachnick dan Fidell.(1996) jumlah data (□ 50) dikategorikan very poor, 100 poor,

Corresponding Author : Roni Agus

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 39-47
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148
200 fair, 500 very good dan 200 data pada model SEM adalah mencukupi. Kuisioner dikirimkan ke 80 perguruan tinggi di Indonesia. Setiap perguruan tinggi menerima secara proporsional sebanyak 7 sampai dengan 20 kuisioner dengan asumsi setiap 2-3 perguruan tinggi di daerah mendapat kiriman sebanyak satu eksemplar kuisioner.

D. Pengujian Non-response Bias

Uji nonresponse bias dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik responden yang berpartisipasi dengan responden yang tidak berpartisipasi, karena data yang tidak mengembalikan atau nonresponse subyek tidak tersedia (data sekunder) maka respoden yang mengembalikan setelah tanggal yang ditentukan dalam surat pengantar (late response), dianggap sebagai responden yang tidak menjawab menggunakan alat analisis uji beda atau t-test.

E. Teknik Pengujian Hipotesis :

Teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu yaitu analisis pearson corelations Ashford et al.,(1989); path analisis (analisis jalur) Ameen et al., (1995) . Penelitian ini menggunakan teknik multivariat Structural Equation Model (SEM), didasarkan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan measurement model dan structural model secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya (Hair et al. 1998) dan mampu menguji pengaruh langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) secara bersamaan. Software yang digunakan untuk mengolah data penelitian adalah AMOS 4.01 dan program SPSS 10.0 sebagai alat ukur statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Non Response Bias (T-Test)

Akibat terbatasnya informasi mengenai identitas responden yang tidak menjawab kuisioner (non-response subyek), maka responden yang mengembalikan kuisioner setelah tanggal 22 Januari dianggap mewakili jawaban non respon (late response). Berdasarkan data pada tabel 5 tampak bahwa kelompok yang mengembalikan sebelum batas waktu (early response) sebanyak 171 dan kelompok yang mengembalikan setelah batas waktu sebanyak 76 responden.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Uji statistik deskriptif variabel ialah untuk memberikan gambaran mengenai informasi karakteristik variabel penelitian (role conflict, role ambiquity, locus of control, organizational change, job insecurity dan turnover intentions), antara lain meliputi kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, rata-rata atau mean dan standar deviasi.

C. Evaluasi Kriteria Goodnes-of-fit

Asumsi Normalitas. Salah satu syarat menggunakan model SEM adalah mengevaluasi normalitas data univariat dan multivariat. Dari hasil perhitungan normalitas univariat variabel dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan normal hasil uji normalitas.

Asumsi outlier. Berdasarkan hasil pengujian variabel penelitian tidak menunjukkan nilai z score yang lebih besar atau sama dengan [illegible] 3, kecuali variabel turnover intentions yang menunjukkan nilai -3,05706 masih dalam rentang toleransi (marjinal) sehingga asumsi bebas univariate outliers telah terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji multivariate outlier terhadap 6 variabel yang menunjukkan tidak ada nilai mahalanobis d squared yang lebih besar dari [illegible] sehingga disimpulkan data observasi ini tidak teridentifikasi adanya multivariate outliers.

Asumsi multicollinearity dan singularity. Penelitian ini mengindikasikan tidak terdapat multicollinearity dan singularity. Hasil pengujian program AMOS menunjukkan nilai sebesar 3,3728e + 006

Uji Keandalan konstruk. Pengujian construct reliability dilakukan dengan melihat nilai kritis [illegible] (Hair et.al. 1998) nilai batasan tersebut bersifat fleksibel. Artinya bila variabel yang digunakan bersifat eksploratory, maka nilai reliabilitas yang berada dibawah nilai kritis masih dapat diterima.

Corresponding Author : Roni Agus

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 39-47
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148

D. Analisis Atas Full Structural Equation Model

1. Uji Kesesuaian Model

Hasil pengujian terhadap full model SEM, setelah melalui revisi tahap ke 2 secara keseluruhan ditunjukkan. Analisis terhadap hasil uji kesesuaian model, dilakukan dengan membandingkan kriteria indeks kesesuaian (goodnes-of-fit index) terhadap hasil analisis statistik uji hipotesis. Dapat dsimpulkan bahwa semua kriteria yang digunakan memiliki kesesuaian yang memadai, sehingga model dapat digunakan untuk mengkonfirmasi hasil antara kesesuaian teoritis dan pengujian secara empiris.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis 1 menyatakan bahwa role conflict memiliki pengaruh positif terhadap job insecurity. Pada tabel 13 menunjukkan nilai C.R sebesar 2,374 pada tingkat signifikansi sebesar 0,018 (p0,05), jauh berada di atas nilai kritis 1,96 nilai tersebut signifikan, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa role ambiquity memiliki pengaruh positif terhadap job insecurity. Menunjukkan nilai C.R sebesar 1,700 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,089. Nilai tersebut berada di bawah nilai kritis 1,96 dan diatas nilai signifikans 0,05 (5%). Nilai tersebut tidak signifikan maka hipotesis yang diajukan ditolak.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa derajat internal locus of control memiliki pengaruh negatif terhadap job insecurity. Hasilnya menunjukkan nilai C.R sebesar -3,225 pada tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut jauh melampaui nilai kritis 1,96 dan berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Nilai tersebut signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa organizational changes memiliki pengaruh positifif terhadap job insecurity. Menunjukkan nilai C.R sebesar 2,827 pada tingkat signifikansi 0,005. Nilai tersebut melampaui nilai kritisnya 1,96 dan berada di bawah nilai signifikansi 0,05. Nilai tersebut signifikan, maka hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima.

Hipotesis 5 menyatakan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap turnover intentions. Hasilnya menunjukkan nilai C.R sebesar 2,261 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024. Nilai tersebut berada di atas nilai kritisnya 1,96 dengan nilai di bawah signifikansi 0,05. Nilai tersebut signifikan sehingga hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif terhadap turnover intentions dapat diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini mempunyai latar belakang sebagai berikut: (1) aspek penting manusia adalah memberi nilai ekonomis yang tinggi bagi organisasi (2) terjadi gap cukup lebar pada akuntan pendidik, antara lain karena perbedaan cara pandang mengenai persepsi, tujuan, status dan loyalitas (3) ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu antara pengaruh antecedent job insecurity dan job insecurity terhadap turnover intentions. Pengujian hipotesis berhasil menerima 4 hipotesis (H1, H3, H4, H5) dan menolak 1 hipotesis (H2) alasan alasan penerimaan dan penolakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian ini mengindikasikan role conflict yang terjadi dalam lingkungan profesional disebabkan seorang akuntan pendidik lebih mengedepankan norma-norma, aturan dan kode etik profesi dalam menangani persoalan ditemui dalam tugas, jika dalam tugas dipengaruhi proses sosialisasi manajemen, seperti penerapan aturan kepegawaian maka dapat memicu timbulnya role conflict. (Hall.1987). Mengelola role conflict secara benar dalam pengendalian organisasi, dapat menghambat atau mengurangi terjadinya penyimpangan role conflict yang dapat memicu timbulnya job insecurity, dan mempengaruhi keinginan seseorang untuk pindah. Penerimaan hipotesis 1 secara konsisten mendukung hasil penelitian Ameen et al., (1995), Pasewark & Strawser. (1996), Suwandi & Indriantoro. (1999), dan Wayan. (2000).

Penolakan hipotesis 2 menunjukkan ketidak jelasan peran yang menyangkut job description tugas fungsional bukan merupakan suatu ancaman bagi seorang akuntan pendidik. Di dukung struktur kerja yang jelas, seperti beban wajib mengajar 12 sks/semester yang dipandu oleh silabus pokok pengajaran dan satuan acara perkuliahan (SAP) sebagai alat bantu untuk mengajar. Temuan Pasewark & Strawser. (1996) menyatakan bahwa auditor yang dipandu oleh program audit secara tertulis, kertas kerja tahun sebelumnya, dan supervisi

Corresponding Author : Roni Agus

meminimalkan atau mengeliminasi pengaruh negatif ketidak jelasan peran (role ambiquity) pada staf akuntan. Penelitian ini gagal mengkonfirmasi hasil penelitian Ashford et al., (1989), Ameen et al.,(1995), Suwandi & Indriantoro.(1999).

Temuan penelitian ini mengindikasikan locus of control timbul karena faktor-faktor (1) keberhasilan diri dilingkungan akademik. (2) Kreativitas sebagai pendorong keberhasilan diri. Kepribadian internal tidak memicu terjadinya job insecurity, melainkan menghambat proses terjadinya job insecurity. Hasil demografi menunjukkan sebagian responden mampu mengendalikan apa yang terjadi atas mereka dan menerimanya sebagai tanggung jawab pribadi yang disebut dengan pribadi internal atau internalis (Robbins. 1996; Gibson et al.,1995). Temuan penelitian ini secara konsisten mendukung penelitian Suwandi dan Indriantoro.(1999) dan Vince. (2001)

Penerimaan hipotesis 4 penelitian ini mengindikasikan perubahan organisasi (pengembangan organisasi), di persepsikan secara bervariasi oleh akuntan pendidik, sebagian menganggap perubahan organisasi ditempatnya bekerja masih seperti pengembangan teknologi administrasi dan perubahan struktur organisasi adalah penting, sebagai wacana demi kemajuan organisasi itu sendiri. Sedangkan yang lain menganggap perubahan organisasi cenderung negatif atau merugikan. (Jewell & Siegall.1998). temuan penelitian ini mendukung penelitian Ashford et al.,(1989), Suwandi dan Indriantoro. (1999).

Penerimaan hipotesis 5 menunjukkan bahwa meningkatnya perputaran kerja di suatu organisasi akan menimbulkan ketegangan, rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja. Bagi karyawan ancaman tersebut merupakan alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasakan lebih aman, hal tersebut sekaligus berpeluang menimbulkan biaya potensial yang tidak ekonomis bagi organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt.1984; dalam Ashford.1989) terutama jika turnover tersebut menimpa karyawan yang memiliki performance bagus (disfungsional turnover). Demografi menunjukkan rata-rata responden memiliki pekerjaan sampingan selain dosen, mengingat begitu fleksibelnya profesi seorang akuntan. Sehingga ancaman yang berasal dari lingkungan kerja tidak lagi dapat diterima, maka meninggalkan profesi sebagai dosen dapat menjadi kenyataan. Penelitian ini berhasil mendukung temuan penelitian Ashford et al., (1989), Ameen et al.,(1995), Pasewark dan Strawser.(1996), Suwandi dan Indriantoro.(1999) dan Wayan. (2000).

DAFTAR PUSTAKA

Ameen,E.C, Jackson.C, Pasewark.WR, Strawser J,. 1995, “An Empirical Investigation of The Antecedents and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountans”, Issues in Accounting Education, Vol 10 Issue 1, pp 65-79

Arbuckle, James L., Wothke,Werner.1999, Amos 4.0 User’s Guide, SmallWaters Corporation.

Arnold, H.J.,& Feldman, D.C. 1982. “A multivariate analysis of the determinants of job turnover”. Journal of Applied Psychology.Vol.67, No.3. pp.350-360

Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. 1989. “Content, causes, and consequences of job turnover: A Theory based measure and substantive test”. Academy of Management Journal. Vol. 32, No.4. pp. 803-829.

Augusty, Ferdinand. 2000. Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Bamber, E Michael., Snowball, Doug., Tubbs, Richard M. 1989. “Audit Structure and its Relation to Role Conflict and Role Ambiquity : An Empirical Investigation”. The Accounting Review. Vol. LXIV, No.2. pp. 285-299.

Bao, B., D. Bao, and M. Vasarhelyi. 1986. “A Stochastic Model of Professional Accounting Turnover”. Accounting Organization and Society.

Bollen, Kenneth A, 1989, Structural Equations with Latent Variables, John Wiley & Sons.Inc.

Brownell, Peter. 1978. Participation in Budgeting, Locus of Control and Organizational Effetiveness. Dissertation Doctor of Philosophy University of California, Berkeley. (Not Publicated)

Cohen, A.. 1993., “Organizational Commitment and Turnover : A Meta Analysis”, Academy of Management Journal. Vol.36. pp. 1140-1157.

Comerford, Sue E, Abernethy, Margaret A. 1999. “Budgeting and the Management of Role Conflict in Hospitals”. Behavioral Research in Accounting, Vol 11. pp.93-110

Cooper, Donald R dan Emory, W.C. 1998, Metode Penelitian Bisnis Jilid 1 dan II, Penerbit Erlangga

Corresponding Author : Roni Agus

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 39-47
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148

Dalton, D.R., & W.D.Todor. 1981., dalam Robbins, Stephen P. 1996. Organizational behavior : Concepts, Controversies, Applications.A Simon & Schuster Company. Vol.19, No.2. pp.193-219.

De Ven, Van. A.H. Poole, S.M. 1995, "Explaining Development and Change in Organization". Academy of Management Review. Vol. 20, No.3. pp.510-540.

Dwi Fitria Puspa., Bambang Riyanto LS. 1999. "Tipe lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Kinerja : Suatu Penelitian Empiris". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 2, No.1. pp. 117-135.

Fishbein, Martin., Ajzen, Icek.,1975, Belief, Attitude, Intentions and Behaviour: An Introduction to Theory and Research, Addison-Wesley publishing Company.

Gibson.,Ivancevich., Donelly., 1995, Organizations, 8 Ed, Richard D. Irwin, Inc.

Gilbert, Michael H.,1970, "The Asset Value of the Human Organization, Journal management Accounting, July 1970, pp.25-28.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 1984, "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity." dalam Suwandi & Nur Indriantoro. 1999. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.

Gugup Kismono 1999, "Perubahan Lingkungan, Transformsi Organisasi dan Reposisi Peran Fungsi Sumber Daya Manusia", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol.14 No.2

Hair,Jr., Joseph F., R.E.Anderson., R.L.Tatham & W.C. Black. 1998. Multivariate Data Analysis., Fifth Edition, Prentice Hall International Inc. pp. 577-644.

Hall, R.H.1987. Organization : Structure, Processes and Outcomes, Edition 4, Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall.

Harif Amali, R. 2001. " Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al." Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 3, No.1. pp. 335-352.

I Wayan Suartana. 2000, "Anteseden dan Konsekuensi Job insecurity dan Keinginan Berpindah", Tesis UGM Tidak dipublikasikan.

Jacobsen, D. 1988. "A Personological Study Of The Job Insecurity Experience". Social Behavior

Jewell, L.N. and Siegall, Marc.,1990, Contemporary Industrial/Organizational Psychology, West Publishing Company.

Jick, T.D. 1985., dalam Susan J. Ashford, Lee, C. & Bobko, P. 1989. "Content, causes, and consequences of job turnover: A Theory based measure and substantive test". Academy of Management Journal. Vol. 3. No.1.

Judge, Timothy A. 1993. "Does Affective Disposition Moderate The Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover". Journal of Applied Psychology. Vol. 78, No.3. pp. 395-401.

Kalbers, P Lawrence & Timothy J. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors". Auditing A Journal of Practice & Theory. Vol 14.

Lee, T.W., & Mowday, R.T. 1987. "Voluntary Leaving an Organization : An Empirical Investigation of The Steers & Mowday 1981 Model of Turnover". Academy of Management Journal. Vol. 30. pp. 721-743.

Luthans, Fred. 1998. Organizational Behavior : Personality and Attitudes, Eight Edition, Mc Graw Hill International Edition.

Mercer, M. 1988. "Turnover, Reducing The Cost, Journal of Applied Psychology Mathieu, J.E., & Zajac, D.M., (1990), A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment". Psychological Bulletin.

Michaels, C.E., & Spector, P.E. 1982. "A Multivariate Analysis of The Determinants of Job Turnover". Journal of Applied Psychology. Vol. 67. pp. 53-59.

Miner, John B. 1979. Theories of Organizational Behavior, The Dryden Press, Hinsdale, Illinois.

Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. 1996. "The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment". Behavioral Research in Accounting. Vol.8.

Poznanski, J. Peter & Dennis M. Bline. 1997. "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants". Behavioral Research ini Accounting, Vol. 9. pp. 154-171.

Corresponding Author : Roni Agus

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 39-47
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10703148

Rasch, Ronald. H & Adrian Harrell. 1989. "The Impact of Individual Differences on MAS Personnel Satisfaction and Turnover Intentions". Journal of Information System

Rizzo, JR., House, & Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiquity in Complex Organizations." dalam Comerford, Sue E, Abernethy, Margaret A. 1999. Behavioral Research in Accounting, Vol 11. pp.93-110

Robbins, Stephen P. 1996. Organizational behavior: concepts, Controversies, Applications. A Simon & Schuster Company.

Roberts A, James, Lapidus, Chonko. 1997. "Sales People and stress: the moderating role of locus of Control on Work Stressor and Felt Stress". Journal Marketing Theory and Practice.

Robertson, P.J., & J.I. Porros.1992."Organizational Development Theory, Practice and Research". Consulting Psychologist Press

Romzek, B.S. 1985. "The Effect of Public Service Recognition, Job Insecurity, and Staff Reduction on Organizational Involvement". Public Administration Review.

Rotter, B jullian.1971., dalam Robbins, Stephen P. 1996., Organizational behavior : concepts, Controversies, Applications. A Simon & Schuster Company.

Sawyer, John E. 1992. "Goal and Clarity : Spesification of Multiple Constructs of Role Ambiquity and a Structural Equation Model of Their Antecedents and Consequences". Journal of Applied Psychology. Vol. 77, No.2. pp. 130-142

Sekaran, Umar., 1992, Research Methods For Business: Skill Building Approach, Second Edition, John Wiley & Sons.

Shaw, D. Jason, John E. Delery, G. Douglas J., Gupta, Nina. 1998. "An organizational Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover". Academy of Management Journal. Vol. 41, No.5. pp. 511-525.

Siegel, Gary., Marconi, Helene Ramanauskas., 1989, Behavioral Accounting, South-Western Publishing CO.

Sofyan Syafri Harahap. 2001, Sietem Pegwasan Manajemen : Management Control System, Pustaka Quantum Jakarta.

Suwandi & Indriantoro. 1999. "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntansi Publik". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 2, No.2. pp.173-195.

Tabachnick, Barbara G., 1996, Using Multivariate Statistics, Third Edition, Harper Coliins College Publisher.

Vince R. 2001, "Pengaruh Faktor Anteseden, Job Insecurity dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Indonesia", Artikel Simposium Nasional Akuntansi IV

Walsh, J.P., Susan J.Ashford, dan Hill, T.E. 1985. "Feedback Obstruction : The Influence of The Information Environment on Employee Turnover Intentions". Human Relation.

Weiss, Marvin, 1972, " Where 'Human Resources Accounting' Stands Today", Journal Administrative Management, November 1972, pp.43-48.

Weygandt, Jerry J., Donald E. Kieso, dan Walter G. Kell. 1996. Accounting Priciples, 4th Edition, John Wiley and Sons, Inc.

Yousef, Darwish A. 2000. "Organizatonal Commitment As a Mediator Relationship Between Islamic Work Ethic And Attitudes Toward Organizational Change". Journal Human Relations. pp.513-537.

Corresponding Author : Roni Agus